MOBBING-UL ÎN CÂMPUL MUNCII

Andreea RUSNAC, studentă
CZU: 349.22:331.109 rusnac.andreea13@gmail.com

The phenomenon of mobbing at workplace is more and more common in the Republic of Moldova and it is essential to detect cases of this appearance in all institutions where there are legal labor relations between people who are subjected to mobbing and those who use it to subjugate their victims. The elaboration of some laws and regulations will be an assistance of the employees who suffer from this trouble.

Republica Moldova este un stat de drept și democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Aceste valori, expres prevăzute în art. 1 alin. (3) al Constituției RM [1], sunt apărate, inclusiv împotriva unei fapte socialmente periculoase, săvârșite la locul de muncă, care este denumită diferit în literatura de specialitate: „hărțuire morală", „hărțuire psihologică", „psihoteroare", „comportament abuziv", „mobbing" și altele.

Fenomenul este unul real în societate, chiar dacă nu este cunoscut sub denumirea de *mobbing*, iar o bună parte de oameni au fost victimele acestui fenomen și nu au știut cum să reacționeze la timp pentru a-i stopa efectele negative ce nu au întârziat să apară. Din cauza necunoașterii de către victimă a drepturilor sale, cazurile de mobbing rămân nedocumentate și nepedepsite, iar aceasta părăsește locul de muncă din proprie inițiativă, fără a solicita unele despăgubiri sau sancționarea celuia care se face vinovat pentru hărțuirea la locul de muncă. Demisia nu este o soluție și nici nu este o cale eficientă de a scăpa de problemele de la muncă. Intenția salariatului de a demisiona nu face altceva decât să încurajeze manifestarea unui comportament imoral de către agresor față de o nouă victimă. Indubitabil, orice salariat are dreptul de a i se respecta demnitatea în muncă, de a se apăra contra umilirilor, intimidărilor, insultărilor, denigrărilor, violențelor verbale și chiar fizice exercitate asupra unui salariat de către un superior, un

coleg sau un grup de salariați ai aceleiași instituții în mod constant și intenționat.

În vederea conturării unei imagini mai clare în ceea ce vizează mobbing-ul în RM la etapa actuală, am elaborat un chestionar în care am solicitat ca persoane din diverse categorii de vârstă și domenii de activitate să răspundă la diverse întrebări referitor la fenomenul în cauză. Rezultatele sondajului ne-au surprins și ne-au demonstrat faptul că marea majoritate a cetățenilor nu știu ce înseamnă mob bing-ul. Așadar, 55,2% dintre persoanele chestionate nu cunosc nimic despre acest fenomen, 34,5% au citit undeva despre el sau au auzit de la cineva și doar 10,3% cunosc foarte bine acest fenomen și s-au confruntat cu el.

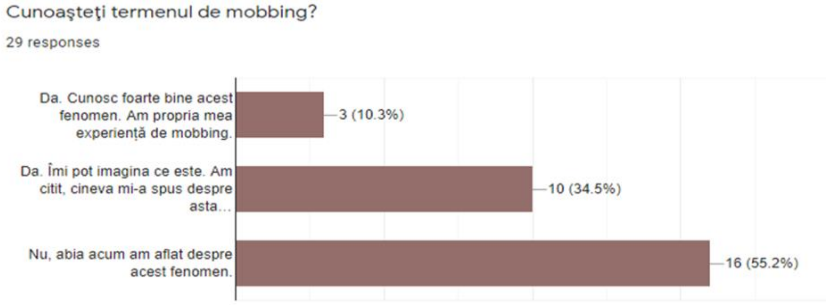


Fig. Procentajul persoanelor care cunosc ce înseamnă mobbing

Mobbing-ul este un fenomen ce se află la graniţă cu discriminarea şi poate fi doar parţial considerat un tip de discriminare. El se referă în principal la acţiuni de presiune psihologică realizate asupra unui salariat de către angajator sau un grup de colegi pentru a-l determina pe respectivul să părăsească jobul, în condiţiile în care concedierea lui nu este posibilă, nu are motive întemeiate din punctul de vedere al profesionalismului celui în cauză şi/sau ar atrage probleme legislative asupra angajatorului, având în vedere că temeiurile pentru concediere sunt expres prevăzute în art. 86 Codul muncii al RM [2, art.86]. Autorii Nicolai Romandaș, Eduard Boișteanu [3, p.153] oferă o definiție clară, concisă, care evidențiază trăsăturile caracteristice ale fenomenului: „Prin noțiunea de mobbing înțelegem o aplicare

sistematică și de durată de tratamente inadecvate și dăunătoare în privința unui salariat (subordonat sau superior), care poate cauza acestuia grave probleme sociale și psihologice".

Cu părere de rău, la ziua de astăzi, RM nu dispune încă de o legislaţie specifică cu privire la fenomenul de *mobbing*, lucru indispensabil în vederea combaterii problemei abordate, ci doar unele menţiuni indirecte şi elemente incipiente de adresare prin politică publică, cum ar fi: hărțuire, egalitate de șanse, discriminare, demnitate în muncă și altele. Astfel, Codul muncii al Republicii Moldova [2, art.1] stabilește că demnitatea în muncă reprezintă acel „*climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă, ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi, care poate aduce atingere integrităţii morale şi psihice a salariatului.*" Conform art. 2 din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalităţii [4, art. 2], hărţuirea reprezintă „*orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnităţii unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege*".

În opinia noastră, reglementarea dreptului la demnitate al salariatului reprezintă o necesitate care are scopul de a evita orice tendinţe de încălcare a drepturilor acestuia printr-o interpretare greşită a relaţiei de subordonare ce se creează între cele două părți. Prin încheierea contractului individual de muncă, salariatul se obligă să respecte toate regulamentele angajatorului, însă acesta nu renunță la viața sa privată, la demnitate, la respectarea personalității sale, la libertatea sa de exprimare.

Lipsa de proceduri, descrierea neclară a sarcinilor asociate locului de muncă, subiectivismul şi arbitrariul în organizare, un management neatent sau dezinteresat, lipsa criteriilor corecte clare de promovare şi imposibilitatea promovării, inflexibilitatea mediului, obiectivele de dezvoltare ale companiei/instituţiei, sunt doar câțiva dintre factorii primordiali care facilitează apariția *mobbing*-ului. Acesta afectează, întâi de toate, performanţa profesională a victimei şi poate duce la alienare, depresie, demoralizare, pierderea încrederii în sine și a celor din jur, conflicte familiale sau are efecte în planul sănătăţii prin apariţia de boli pe fondul stresului, iar cel mai grav efect poate fi chiar sinuciderea.

O problemă precum cea a *mobbing*-ului trebuie, în primul rând, să fie identificată şi definită de către autorităţile publice şi principalii factori interesaţi ca fiind una de interes general (public), pentru care este necesar să se facă un efort sistematic de găsire de soluţii şi alocare de resurse pentru implementarea acestor soluţii, fiindcă demnitatea la locul de muncă este o valoare ce trebuie „să se simtă la ea acasă", indiferent de tipul organizației. Efectele *mobbing*-ului nu se răsfrâng doar asupra victimei. Fenomenul pornește de la ea. Această situație am putea să o comparăm cu un lanț ce are mai multe verigi. E destul o singură verigă să se rupă pentru ca întregul lanț să se destrame. *Mobbing*-ul afectează mai întâi victima, apoi climatul de muncă, efectele acestuia se răsfrâng și asupra familiei victimei și ulterior întreaga societate.

Immanuel Kant preciza că „umanitatea în ea însăşi este o demnitate; într-adevăr, omul nu poate fi utilizat de niciun om (nici de alţii, nici de el însuşi) doar ca un mijloc, ci întotdeauna trebuie tratat ca un scop în sine şi în aceasta constă mai exact demnitatea sa". Kant nu exclude faptul că omul poate să fie utilizat ca un mijloc – ceea ce și este specific oricărui om care lucrează în serviciul altuia, însă el exclude ideea în sine ca omul să fie utilizat doar ca un mijloc și nimic mai mult, impunând utilizatorului (angajatorului în cazul nostru) să-l considere şi ca un scop în sine, adică a lua în considerare şi propriile interese (pe care un jurist le traduce în drepturi) ale acestuia şi de a nu-l trata ca pe o unealtă, o maşină, un animal domestic lipsit de orice autonomie.

Referințe:

1. Constituția Republicii Moldova nr. 01 din 29.07.1994. În: *Monitorul Oficial,* nr. 78/140 din 12.08.1994.
2. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial,* nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
3. ROMANDAȘ, Nicolai și BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul muncii: Manual.* Chișinău 2015, p. 153.
4. Legea RM nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.103/355 din 29.05.2012.

Recomandat
Felicia PĂSCĂLUȚĂ, dr., lector univ.